

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimal. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari Sumber Daya Manusia dan juga sumber daya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi manajemen yang meliputi : perencanaan Sumber Daya Manusia, pengadaan, pelatihan, pengembangan, lingkungan kerja, pemeliharaan dan pemberhentian. Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut diharapkan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian tujuan perusahaan.

Dan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu ingin melihat karyawannya berprestasi, karena dengan adanya karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah dengan sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia selalu menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila Sumber Daya Manusia berjalan dengan efektif maka perusahaan akan berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan dan suksesnya suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor yaitu: Gaji,

lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, beban kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerjanya. Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis pada perusahaan layanan jasa kesehatan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu, penulis mulai melakukan perbincangan kepada salah satu karyawan, yang mana karyawan tersebut mengatakan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena adanya ruangan yang sempit dan koneksi jaringan yang lambat yang menyulitkan karyawan untuk beraktifitas dalam melayani pasien yang membutuhkan layanan kesehatan, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja, mengingat bahwa seseorang yang bekerja tentunya mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang relatif tertata dengan rapih, aman dan nyaman sehingga suasana dalam bekerja jadi lebih kondusif. Karena dengan adanya lingkungan yang baik dan kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih betah dalam ruangan kerjanya, dan merasa senang dan bersemangat dalam melakukan ataupun melaksanakan tugas- tugasnya sehingga kepuasan tersebut akan timbul dan dari kepuasan tersebut maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penulis juga melakukan observasi dan wawancara pada salah satu karyawan Rumah Sakit Kartika Husada Setu yang mana karyawan tersebut mengatakan kurangnya penghargaan dalam bentuk gaji, bonus dan lain-lain yang membuat karyawan tersebut merasa kurang semangat dalam bekerja. Perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan bersama, motivasi sangatlah diperlukan dalam mendorong semangat para kinerja karyawan dalam mencapai tujuan bersama, jika setiap pekerjaan dapat dikerjakan secara maksimal, maka kinerja karyawan dapat diwujudkan dengan tujuan organisasi, tanpa adanya motivasi, seorang karyawan merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan akan tercapai apabila karyawan itu sendiri mempunyai motivasi kerja yang besar.

Motivasi kerja akan dicapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan mendapat dorongan dari orang lain. Oleh karena itu motivasi sangatlah diperlukan dalam

organisasi, karena seseorang bisa dapat digerakan untuk bertindak dan bukan karna adanya keterpaksaan untuk bertindak, karyawan dapat digerakan karena adanya rasa ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri atau lingkungan kerja itu sendiri baik bersifat instrinsik maupun ekstrinsik.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu?
3. Bagaimana Pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas maka, tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu.
3. Mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja di Rumah Sakit Kartika Husada Setu.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Rumah Sakit Kartika Husada Setu.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jaya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan serta pertimbangan menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, supaya penelitian ini tidak melebar jauh, maka penulis membatasi masalah pada “Analisis Lingkungan kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Kartika Husada Setu.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini maka sistematika penulisannya disusun kebeberapa bab, sebagai berikut :

A. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

B. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variable, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

C. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan pengumpulan analisis.

D. BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini membahas hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas mengenai deskripsi objek penelitian, serta analisis data, dan interpretasi hasil.

E. BAB V PENUTUP

Dan bab terakhir, penutup berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut, dan saran-saran penelitian yang akan datang.

